

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Secondes parties de carrière

Anticiper
et accompagner
le maintien
dans l'emploi

DEMAIN >>>

SE PRÉPARER

AUJOURD'HUI

Introduction et présentation générale

Inaptitude, handicap, maintien dans l'emploi sont autant de situations que les établissements de santé sont amenés à prendre en compte dans la gestion des secondes parties de carrière des agents.

Afin de répondre à la diversité de ces problématiques, l'Anfh propose aux établissements un dispositif d'accompagnement qui vise à définir et mettre en œuvre une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière. Modulable et personnalisable, il s'articule en trois temps.

Les objectifs généraux des offres du dispositif

- Identifier les enjeux d'une politique de prévention et de gestion de seconde partie de carrière
- Maîtriser et définir les modalités de mise en œuvre du maintien dans l'emploi et de gestion des situations d'inaptitude ou de handicap
- Appréhender les modalités d'accompagnement de mobilité des professionnels

Pour toutes informations complémentaires sur le dispositif proposé, prenez contact avec votre délégation

Un dispositif modulable en trois temps

1.

Diagnostic et cadrage de l'accompagnement

Le diagnostic permettra d'effectuer un état des lieux de la politique RH de l'établissement et de déterminer les axes prioritaires à travailler dans le cadre de formations-actions (module 2) et de l'appui opérationnel (module 3).

-

Durée : 2 jours (1+1)

-

Programme

- > L'accompagnement des établissements et leurs équipes dans la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.
- > L'identification des enjeux de la mise en œuvre de ce type de dispositif.
- > L'identification des différents acteurs et des rôles de chacun.
- > La réalisation d'un état des lieux des actions déjà menées et des actions à mettre en œuvre.
- > La présentation de la note de cadrage et des modalités du plan d'actions.

2.

Formation-action des acteurs de l'établissement

En fonction des résultats de la phase de diagnostic, chaque établissement ou groupe d'établissements définira le programme personnalisé de ce module : gestion statutaire, reclassement, dispositifs de formation, CEP et mobilité professionnelle, etc.

-

Durée : jusqu'à 6 jours (en 3 séquences)

-

Programme

- > Les enjeux, la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.
- > L'accompagnement des professionnels dans leur évolution professionnelle.
- > L'identification et la valorisation des potentiels de chaque agent.
- > La mise en œuvre des modalités d'accompagnement de mobilité des professionnels et identification des enjeux du CEP.
- > Les facteurs de réussite de mobilité professionnelle dans le cadre des secondes parties de carrières.
- > Les modalités de mise en œuvre du maintien dans l'emploi et de gestion des situations d'inaptitudes.
- > Le fonctionnement du dispositif de reclassement et les différentes situations possibles.
- > L'importance d'un accompagnement (encadrement, cellule RH) et d'un management bienveillant.

-

À noter

- > Les modules 2 et 3 peuvent être mobilisés de façon indépendante.
- > Les durées et les contenus des thématiques de formation-action et d'appui opérationnel dépendent du diagnostic-cadrage réalisé dans le cadre du module 1.

3.

Appui opérationnel auprès des acteurs des établissements

Une ou plusieurs journées d'appui opérationnel sont proposées à chaque établissement ou groupe d'établissements afin de mettre en œuvre le plan d'actions déterminé précédemment : animation d'un comité de pilotage, conception d'outils et de protocoles sur la gestion des inaptitudes, constitution d'une cellule « maintien dans l'emploi », etc.

-

Durée : jusqu'à 6 jours (en 3 séquences)

-

Programme

- > La définition et la mise en œuvre de la politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.
- > La priorisation des actions et l'animation du Copil.
- > La conception des outils.
- > L'intégration au projet social et managérial des thématiques concernées par la formation-action.
- > L'organisation de la prise en compte des situations complexes.
- > Le travail en réseau : identification et mise en œuvre des partenariats internes et externes possibles.

Plus d'infos :

www.anfh.fr

 @ANFH_

 ANFH

 @anfh_opca

 @ANFHfilm